

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik di tataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut setiap organisasi untuk selalu berinovasi, mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan asal-asalan maka akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi koperasi yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya.

Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi. Sebagai suatu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tidak terlepas dari permasalahan di bidang sumber daya manusia. Ekspektasi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting agar organisasi koperasi ini dapat secara terus-menerus meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi ini memiliki karakteristik dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Bidang usahanya meliputi usaha simpan pinjam dan usaha niaga.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang

perkoperasian, bahwa koperasi baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi perlu lebih membangun dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip koperasi sehingga mampu berperan sebagai sosok guru perekonomian nasional. Pembangunan koperasi merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah dan seluruh rakyat. Untuk mewujudkan hal-hal tersebut dan menyelaraskan dengan perkembangan keadaan, perlu mengatur kembali ketentuan tentang perkoperasian dalam suatu Undang-Undang sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian.

KPKB berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir No.518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat di Jalan Wastukencana No.5 Bandung. KPKB memiliki karyawan sebanyak 34 orang, yang semuanya berstatus sebagai pegawai tetap. Jumlah anggotanya per 31 Desember 2016 adalah sebanyak 5.503 orang. Pemerintah Kota Bandung tahun 2016 terus memacu daya saing koperasi di kota tersebut guna meningkatkan perekonomian rakyat. Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bandung melaporkan terdapat sekitar 2.500 koperasi yang terdaftar dan sebanyak 2.140 atau 84% koperasi aktif. Diskoperindag melakukan pembinaan di lapangan secara terus-menerus guna mengakselerasi pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. Gerakan perkoperasian di

Kota Bandung disiapkan untuk berperan dalam kancah perekonomian global, terutama menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean.



Gambar 1.1
Perkembangan Koperasi Pegawai di Bandung 2016

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung perkembangannya masih rendah, ini dilihat dari rendahnya kinerja pegawai seperti, permodalan karena kurang adanya dukungan modal yang kuat, sumber daya manusia pengurus maupun pengelola koperasi kurang bisa mendukung jalanya koperasi, dan manajerial koperasi harus diarahkan pada orientasi strategis dan gerakan koperasi harus memiliki manusia-manusia yang mampu dan memobilisasikan berbagai sumber daya yang di perlukan.

Kemajuan suatu perusahaan sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Berikut ini adalah hasil kuesioner mengenai kinerja pegawai di Koperasi Pegawai

Pemerintah Kota Bandung (KPKB) untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Variabel Kinerja							Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	Jawaban (F)								
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas Kerja	10	8	12	3	1	34	125	74	100
2	Kuantitas Kerja	9	10	11	2	2	34	124	73	100
3	Tanggung Jawab	10	11	11	1	1	34	130	76	100
4	Kerjasama	15	12	5	1	1	34	141	83	100
5	Inisiatif	14	13	4	2	1	34	139	82	100
Jumlah Skor Rata-Rata									78	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 78% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh koperasi. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kualitas kerja yaitu masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target atau standar yang telah ditentukan oleh koperasi sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal padahal kompensasi yang diberikan sudah sesuai. Masalah dimensi kuantitas kerja yaitu masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan padahal atasan sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Masalah dimensi tanggung jawab yaitu masih ada pegawai

yang tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1.2
Laporan Absen Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) Tahun 2015-2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Ketidakhadiran pegawai				Jumlah
				S	I	TK	C	
Okt 2015	34	83	25	2	17	0	0	19
Nov 2015	34	114	23	0	18	0	0	18
Des 2015	34	132	30	7	15	0	0	22
Jan 2016	34	119	31	10	10	0	0	20
Feb 2016	34	132	19	5	16	0	0	21
Mar 2016	34	114	24	0	21	5	0	26
Jan 2017	34	92	27	4	10	0	0	14
Feb 2017	34	156	30	1	11	0	0	12
Mar 2017	34	150	23	0	13	0	0	13

Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Dari bulan oktober 2015 sampai dengan bulan maret 2017, pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit, cuti dan tanpa keterangan. Dan masih banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan waktu jam masuk kerja dan jam pulang kerja. tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai di koperasi dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayati, 2013:229). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:133) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu konflik kerja,

pengawasan, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai dan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Penulis merasa data sekunder dari koperasi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebanyak 34 orang dan pengukurannya menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Koperasi Pemerintah Kota Bandung. Data yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Kompetensi	Motif	4,23
	Karakter Pribadi	
	Konsep Diri	
	Pengetahuan	
	Keterampilan	
Kompensasi	Gaji	4,14
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	4,18
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	

Dilanjutkan

Tabel Lanjutan 1.3

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Stress Kerja	Tuntutan Tugas	4,18
	Tuntutan Peran	
	Tuntutan Antar Pribadi	
	Struktur Organisasi	
	Kepemimpinan Organisasi	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	4,24
	Kebutuhan Untuk Berafiliasi	
	Kebutuhan Untuk Berkuasa	
Konflik Kerja	Ketidakjelasan Tanggung Jawab Dan Wewenang	4,15
	Saling Ketergantungan Tugas	
	Perbedaan Persepsi	
	Sistem Imbalan	
	Perbedaan Komunikasi	
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	3,72
	Taat Terhadap Peraturan Koperasi	
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	
	Taat Terhadap Norma	
Pengawasan	Penetapan Standar Kerja	3,71
	Pengukuran Hasil Kerja	
	Tindakan Koreksi Atau Perbaikan	
Pelatihan	Instruktur	4,23
	Peserta	
	Materi	
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	4,35
	Perlakuan Yang Baik	
	Rasa Aman	
	Hubungan Yang Harmonis	
Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (34 Orang)		
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner		

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Koperasi

Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel disiplin kerja dan pengawasan. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan kurangnya pengawasan yang diterapkan oleh atasan tidak dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik serta disiplin kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang diindikasikan menjadi faktor penyebab pegawai seperti pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Disiplin Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Variabel Disiplin Kerja							Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	Jawaban (F)								
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Taat terhadap aturan waktu	7	8	15	2	2	34	118	69	100
2	Taat terhadap peraturan koperasi	6	10	13	3	2	34	117	69	100
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	16	8	8	2	-	34	140	82	100
4	Taat terhadap norma	9	14	9	1	1	34	131	77	100
Jumlah Skor Rata-Rata									74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 74% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh koperasi. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi taat terhadap aturan waktu yaitu masih ada pegawai yang datang terlambat ketempat kerja. masalah dimensi taat terhadap peraturan koperasi yaitu masih ada pegawai yang berpakaian tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Masalah dimensi taat terhadap norma yaitu masih ada pegawai yang tidak mematuhi norma-norma yang berlaku di koperasi.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung, pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melaksanakan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi atau instansi pemerintah. Apabila hal ini terjadi otomatis akan merugikan bahwa pengawasan kerja sebagai proses penentuan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:69) Pengawasan merupakan dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai pengawasan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pengawasan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Variabel Pengawasan							Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	Jawaban (F)								
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Penetapan standar kerja	11	18	3	1	1	34	139	82	100
2	Pengukuran hasil kerja	7	8	15	2	2	34	118	69	100
3	Tindakan koreksi atau perbaikan	6	13	11	2	2	34	121	71	100
Jumlah Skor Rata-Rata									74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dikatakan bahwa kondisi pengawasan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 74% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh koperasi. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi pengukuran hasil kerja yaitu pimpinan kurang melakukan pemeriksaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Masalah dimensi tindakan koreksi atau perbaikan yaitu pimpinan kurang melakukan koreksi apabila ada pegawai yang menyimpang atau pimpinan kurang memberikan teguran perbaikan atas kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Tujuan dari suatu perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercapai bila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya disiplin kerja yang tinggi dan pengawasan yang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya Ilmiah karya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

Kinerja Pegawai :

1. Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil yang sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan oleh koperasi sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu yang telah ditetapkan padahal atasan sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Pegawai yang tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingginya ketidakhadiran pegawai.

Disiplin Kerja :

1. Pegawai yang tidak memetui ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti masih ada pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja.
2. Masih ada pegawai yang berpakaian tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh koperasi.
3. Masih ada pegawai yang tidak mematuhi norma-norma yang berlaku di koperasi.

Pengawasan :

1. Pimpinan kurang melakukan pemeriksaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawainya.
2. Pimpinan kurang melakukan koreksi apabila ada pegawai yang menyimpang atau pimpinan kurang memberikan teguran perbaikan atas kesalahan dalam melaksanakan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana Pengawasan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Pengawasan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis
 Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
 Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Pihak lain
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.